



IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

INVERTIR EN CUIDADOS PARA HACER DEL TRABAJO DOMÉSTICO UN TRABAJO DECENTE

SIMPOSIO IBEROAMERICANO

28 DE FEBRERO – 2 DE MARZO DE 2023
CARTAGENA DE INDIAS, COLOMBIA

Nota de contexto para la reunión



Organización
Internacional
del Trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN



Centro Internacional de Formación

Con la colaboración de:



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaría-Geral
Ibero-Americana



OISS
ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

La crisis provocada por la pandemia de COVID-19 impactó en mayor medida a las mujeres aumentando las brechas ya existentes en el mercado laboral y profundizando la distribución desigual de las tareas domésticas y el cuidado. Esto ha implicado una mayor sobrecarga de trabajo no remunerado para las mujeres. Asimismo, las medidas adoptadas para atender la emergencia sanitaria, como el cierre de los centros educativos y de cuidados en forma generalizada, tuvieron un **impacto negativo en la participación laboral femenina**.

De acuerdo a información reciente de la OIT y ONU Mujeres para 189 países, más de 2 millones de madres dejaron de trabajar en 2020 debido a la pérdida de puestos de trabajo en sectores con alta participación de mujeres y por las dificultades para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares tras el cierre de centros educativos. En América Latina y el Caribe de los 23,6 millones de puestos de trabajo de las mujeres que se perdieron en el peor momento de la crisis el segundo trimestre de 2020 a fines de 2021 aún faltaban por recuperar unos 4.2 millones de puestos perdidos. La participación de las mujeres en el mercado laboral en 2021 es de 48,6, la tasa más baja en los últimos 15 años (OIT, 2021)¹.

Según el Panorama Laboral 2022 de la OIT para América Latina y el Caribe, las brechas en la tasa de ocupación y en la la tasa de participación entre hombres y mujeres, volvieron a los valores prepandemia durante 2022 debido en su mayoría al ingreso en empleos informales para las mujeres. Sin embargo, y a pesar de este comportamiento, la tasa de participación de los hombres es 45 por ciento superior a la de las mujeres. Y aún mayor es la brecha por género en los niveles bajos de educación, 32 puntos porcentuales. En conjunto, la tasa de ocupación de los hombres de mayores calificaciones (78 por ciento) es de casi 54 puntos porcentuales superior a la de las mujeres con bajo nivel educativo (31 por ciento).

Es por ello que **la inversión en políticas transformadoras de cuidados es fundamental tanto para la generación de empleo de calidad como para la inserción plena de las mujeres en el mercado laboral**. El sector de los cuidados es ya una fuente importante de empleo. Además, se espera que aumente en el futuro. Entre 2015 y 2030, la demanda de trabajo de cuidado de personas mayores aumentará en un 51%² a nivel global. Además, la OIT estima que a partir de una inversión anual de US\$5.4 billones (equivalente a 4.2 por ciento del PIB total anual) se podrían generar hasta 299 millones de puestos de trabajo al 2035 (OIT, 2022)³.

Brindar servicios y atención de calidad a aquellas personas que requieren cuidados y garantizar trabajo decente a quienes brindan dichos servicios es la base de lo que la OIT considera **una recuperación de la pandemia centrada en el ser humano**.

¹ OIT. 2021. Panorama Laboral. América Latina y el Caribe.

² OIT. 2019. El trabajo de cuidado y los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Para un futuro con trabajo decente

³ OIT. 2022. **Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work**

HACIA UNA LEGISLACIÓN PROTECTORA DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El trabajo doméstico remunerado, a pesar de su centralidad para el sostenimiento de la vida y las sociedades, ha estado históricamente marcado por la precariedad y la falta de trabajo decente. En los últimos años, se han realizado en muchos países iberoamericanos reformas tendientes a equiparar los derechos laborales de quienes se

ocupan en este sector respecto al resto de las personas asalariadas (cubiertas por la legislación laboral). De hecho, 16 países iberoamericanos han ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)⁴. Sin embargo, todavía hay ámbitos en los cuales las trabajadoras domésticas remuneradas tienen en algunos países menos derechos. Así, con respecto al tiempo de trabajo, 5 países centroamericanos (Panamá, Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador) aún no proveen la protección de la jornada laboral a las trabajadoras domésticas. En todos ellos únicamente se determina un tiempo mínimo de descanso, que permite jornadas superiores a las 8 horas. Además, en países como Chile, Bolivia y Colombia la jornada establecida para quienes trabajan sin retiro es superior a la jornada ordinaria.

En el ámbito de las remuneraciones, en Honduras las trabajadoras domésticas aún no cuentan con la protección del salario mínimo. De la misma forma, en El Salvador, aunque una resolución de la Sala de lo Constitucional ordenó fijar un salario mínimo para las trabajadoras del hogar, esto aún no se ha concretado. Por otro lado, en países como Costa Rica, Panamá y República Dominicana, el salario de las trabajadoras domésticas es el más bajo de la escala salarial, por debajo incluso del fijado para trabajadoras y trabajadores no cualificados (OIT 2019).

Con respecto a la seguridad social, aunque la normativa de la mayoría de los países establece que la afiliación es obligatoria, no se cumple y en la práctica las condiciones para el acceso limitan el aseguramiento. Se trata de aspectos de discriminación directa



⁴ Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay.

e indirecta que impiden que las trabajadoras del hogar disfruten de este derecho (OISS, OIT y ONU-MUJERES 2022)⁵.

Las iniciativas más recientes para equiparar derechos son las realizadas en República Dominicana y España en 2022. En República Dominicana mediante tres resoluciones adoptadas por el Ministerio de Trabajo, el Comité Nacional de Salario y el Consejo Nacional de la Seguridad Social se reconocieron derechos como el contrato escrito, la jornada de 8 horas, el salario mínimo y la seguridad social para las trabajadoras del hogar. En España, tras la adopción del Convenio núm. 189, la aprobación del Decreto-ley 16/2022 entre otros aspectos equipara para estas trabajadoras el acceso a la prevención de riesgos laborales, al seguro de desempleo y a la seguridad social.

UNA OCUPACIÓN AÚN MARCADA POR LA FALTA DE TRABAJO DECENTE Y CON UN ALTO IMPACTO DURANTE LA PANDEMIA

A pesar de los avances concretados en muchos países de Iberoamérica en el ámbito legal, las brechas para el acceso efectivo al trabajo decente persisten. El sector del trabajo doméstico remunerado en 2019 representaba el 5,1% del empleo total de América Latina y el Caribe y el 11,3% del empleo femenino en esta región. En España y Portugal por su parte representaba el 6,3% y el 4,5% del empleo femenino respectivamente (OIT 2021a)⁶. Se trata además de una ocupación altamente feminizada, de manera que el 97,5% de quienes lo realizan en Portugal, el 87,6% de quienes lo realizan en España y el 91,1% de quienes lo realizan en América Latina y el Caribe son mujeres (OIT 2021a y 2021b⁷). Los datos muestran además que esta es una ocupación con sobrerrepresentación de mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes en muchos países, así como de mujeres jefas de hogar.



Las cifras más recientes para América Latina y el Caribe (2019) muestran que quienes realizan esta ocupación reciben un ingreso equivalente al 44,7% del ingreso promedio que recibían otros trabajadores (OIT 2021a). Con respecto a España y Portugal, las cifras disponibles muestran que el 39,2%

⁵ OISS, OIT y ONU-MUJERES. 2022. Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica.

⁶ OIT. 2021a. Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).

⁷ OIT. 2021b. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189

y el 36,4% respectivamente recibían ingresos por debajo del mínimo (OIT 2021a). En este sentido, estimaciones de OIT evidencian que garantizar el salario mínimo a las trabajadoras domésticas, implicaría una importante reducción en el número de mujeres que viven en situación de pobreza y de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la región.

La situación con respecto a los ingresos empeoró durante la pandemia. En ese periodo el 77% de personas trabajadoras del hogar en la región enfrentaron una pérdida significativa de sus ingresos o quedaron sin empleo agudizándose aún más su situación de pobreza. Los casos de países como Colombia, Ecuador y Perú dan cuenta de esta situación. En estos tres países se registraron tasas de pérdida de empleo en este sector superiores al 50% entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020 (OIT 2021a).

El acceso a la seguridad social contributiva para las trabajadoras domésticas sigue siendo además extremadamente bajo en la mayoría de los países iberoamericanos. Las cifras con respecto a la informalidad en América Latina dan cuenta de la baja cobertura de la seguridad social para estas trabajadoras. En 7 países (Guatemala, Bolivia, México, República Dominicana, Nicaragua, Paraguay y El Salvador) la informalidad de las trabajadoras del hogar es superior al 90%. Los menores índices de informalidad se presentan en Uruguay (46,2%), Brasil (61,1%) y Chile (54,7%) (OIT 2021b). En el caso de España destaca que entre 2011 y 2013, tras una reforma legal, el aseguramiento aumentó casi 20 puntos porcentuales. Las cifras para 2019 muestran un panorama más favorable que el latinoamericano en este ámbito, con una cobertura de la seguridad del 74,6% de las trabajadoras domésticas. Las cifras disponibles para Portugal, por su parte, muestran el número de personas trabajadoras domésticas cotizantes, sin embargo, no permiten conocer la cobertura. En cualquier caso, entre 2010 y 2020 se constata una importante reducción de cotizantes, pasando de 128.309 a 62.072 (OISS, OIT y ONU-MUJERES 2022).

Finalmente, es importante señalar que a pesar de la contracción durante la pandemia, el trabajo de cuidados es un sector en crecimiento a la luz del envejecimiento de la población tanto en Europa como en América Latina, lo que implica una creciente necesidad de atención a personas adultas mayores a largo plazo. En este sentido, es urgente reforzar las acciones para garantizar el trabajo decente a quienes se ocupan en este sector.

CONSTRUIR UN FUTURO DEL TRABAJO INCLUSIVO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR



En 2011, la Organización Internacional del Trabajo adoptó la primera norma internacional relativa al trabajo doméstico remunerado, **el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos** y la recomendación que lo acompaña (núm. 201). Se trata de un instrumento que unificó los estándares para

esta ocupación. Su adopción fue un reconocimiento de que **“el trabajo doméstico es trabajo”** y que las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a un trabajo decente, como cualquier otro trabajador o trabajadora.

La crisis del COVID-19 ha puesto de relieve el papel fundamental que desempeñan las personas trabajadoras de cuidados y en particular las trabajadoras domésticas en el apoyo a la satisfacción de las necesidades de cuidados de los hogares. También puso de manifiesto la precaria situación en la que se encontraron la mayoría. Como ya se ha señalado, muchas trabajadoras perdieron sus empleos. Además, entre quienes los conservaron, con frecuencia se vieron obligadas a trabajar a pesar de los riesgos para su salud, en ocasiones sin la posibilidad de abandonar los hogares de los empleadores y en este escenario, en muchos casos fueron víctimas de violencia y acoso. Además, en la mayoría de los casos no tuvieron acceso a medidas de apoyo a los ingresos, lo que colocó a las trabajadoras y sus familias en mayor riesgo de pobreza.

Nunca antes había sido tan clara la interdependencia de los trabajadores domésticos y los hogares a los que cuidan. Tampoco ha sido tan visible la vulnerabilidad de los millones de trabajadoras domésticas que se ganan la vida a puerta cerrada en casas particulares.

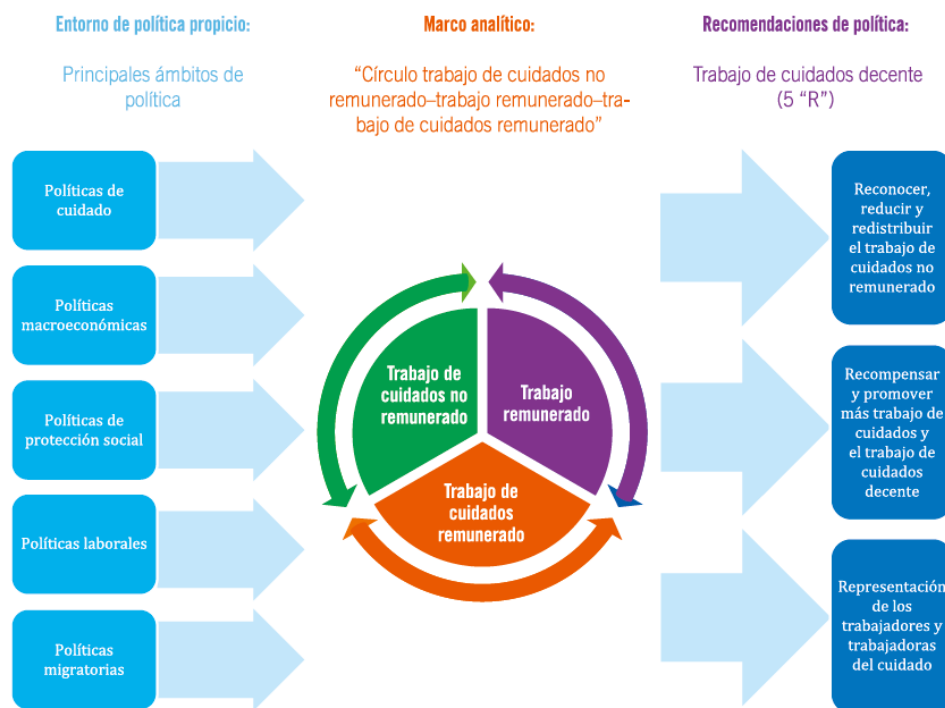
Acelerar el cumplimiento de los estándares laborales, de acuerdo con el Convenio núm. 189, para el trabajo doméstico es urgente. Los países iberoamericanos han sido pioneros en la ratificación del Convenio y la eliminación de la discriminación normativa en este ámbito. Sin embargo, las cifras disponibles dan cuenta de que la legislación no ha sido suficiente para garantizar el trabajo decente. Se trata ahora de llevar las reformas a la práctica y de impulsar acciones innovadoras e integrales que garanticen el cumplimiento efectivo de los derechos, para hacer el trabajo decente

una realidad para las trabajadoras y trabajadores del cuidado de Iberoamérica. Se trata de hacer llegar esa ola reformativa a los países que aún no han emprendido este camino.

UNA INVERSIÓN EN CUIDADOS BASADA EN DERECHOS PARA IBEROAMÉRICA

Quienes se ocupan en el trabajo doméstico remunerado son parte de las y los trabajadores del cuidado. Se trata de trabajadoras y trabajadores que “atienden las necesidades humanas más básicas y velan por el bienestar de quienes están en una posición relativamente dependiente. Su labor suele conllevar una cierta implicación emocional con las personas que cuidan” (OIT 2019, p.165). Muchas de las ocupaciones vinculadas a los cuidados se consideran una extensión del trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres en sus propios hogares y comunidades. Su reconocimiento, su reconocimiento social es bajo y su remuneración es escasa (OIT 2019). Este es el caso del trabajo doméstico remunerado.

El marco de las cinco R para el trabajo de cuidados decente: lograr el escenario de la vía óptima hacia el trabajo de cuidados que contemple la igualdad de género



Fuente: https://www.ilo.org/buenosaires/programas-y-proyectos/economia-del-cuidado/WCMS_633168/lang--es/index.htm

Con el fin de avanzar hacia la igualdad en el mercado de trabajo y de garantizar el trabajo decente en el sector de los cuidados la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trabaja específicamente en iniciativas que cumplen una doble dimensión:

1. Valorizar el trabajo de cuidados. **La actual distribución de las responsabilidades de los cuidados es sumamente desequilibrada.** En la región las mujeres llevan a cabo el 76.4% del trabajo doméstico no remunerado (OIT, 2019). En consecuencia, para incorporarse al mercado laboral tienen que resolver como conciliar las responsabilidades de cuidado con las responsabilidades laborales. Esto significa que muchas no pueden trabajar remuneradamente y otras trabajan menos horas. También es frecuente que realicen trabajos informales y con menor remuneración para poder contar con más flexibilidad. En este sentido, se habla frecuentemente de de las tres Rs, **Reconocer, Redistribuir y Reducir** el trabajo de cuidados no remunerado asumido por las mujeres para permitir que la responsabilidad sobre este trabajo fundamental sea valorada y asumida entre el Estado, el sector privado, la comunidad, los hogares y entre hombres y mujeres.
2. Adicional a lo anterior, desde la OIT se incluyen dos Rs adicionales que tienen que ver con **el empleo decente y la justicia social.** Esto es **Recompensar y Representar**, para incluir la importancia de recompensar adecuadamente el trabajo remunerado de cuidados, garantizando empleos de calidad, productivos y con acceso a protección social y para **Reconocer la voz de las trabajadoras y su derecho de organizarse.** Se trata de promover servicios públicos y políticas de cuidado de calidad. Las empresas también tienen un rol clave a la hora de adoptar medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Asimismo, los hombres deben participar de manera equitativa y asumir la demanda de cuidado en sus hogares. Se trata de aspectos esenciales para lograr igualdad en el mercado de trabajo (OIT, 2019).

Desde este marco la OIT implementa diferentes iniciativas en la región de América Latina y el Caribe, en alianza con otras organizaciones de Naciones Unidas en la Región, con sus mandantes tripartitos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sindicales de trabajadoras del hogar, y con las federaciones internacionales de trabajadoras del Hogar. En el ámbito del trabajo doméstico remunerado se impulsan estrategias **multidimensionales que consigan alcanzar este doble eje de empoderamiento en derechos de las mujeres**, para propiciar que más mujeres ingresen en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

INVERTIR EN CUIDADOS: UNA AGENDA COMÚN. SIMPOSIO IBEROAMERICANO. CENTRO DE FORMACIÓN DE LA AECID.

Se estima que para el 2030, la demanda de trabajos de cuidado de personas mayores será más del doble, pudiendo generar el sector del cuidado hasta 299 millones de puestos de trabajo al 2035 (OIT, 2022).

En los países de Iberoamérica existe una oportunidad histórica para hacer realidad el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas y avanzar hacia el empleo decente para todas las personas, en particular las más vulnerables del mercado de trabajo. Se trata de un paso necesario para construir un futuro del trabajo inclusivo, igualitario y centrado en las personas trabajadoras.

Como muestra la información referida en este contexto, el nivel de avance de los países en este ámbito es variado. Además, los retos que se enfrentan para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales son numerosos. En este sentido, **la colaboración entre países es clave para compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas** que permitan consolidar propuestas de política integrales que aspiren a garantizar trabajo decente a las trabajadoras domésticas.

- ¿Cómo diseñar políticas de inversión en el ámbito del cuidado que puedan proporcionar una respuesta concreta y efectiva?
- ¿Cómo garantizar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras del hogar?

INFORMACIÓN

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR,
PÓNGASE EN CONTACTO CON**

Centro Internacional de Formación de la OIT

Normas internacionales del trabajo, derechos en el trabajo
e igualdad de género (ILSGEN)
Viale Maestri del Lavoro, 10
10127 Turín – Italia

ilsgen@itcilo.org
www.itcilo.org

COURSE CODE: A2516415